

AJUNTAMENT DE SORT

CONVENI PACTE DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE SORT

-ANYS 2007 a 2009-

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Art. 1r.- Àmbit personal

El present conveni-pacte afecta a tot el personal contractat per l'Ajuntament de Sort.

Art. 2n.-Àmbit temporal

1. El present conveni-pacte entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants de l'Ajuntament i dels treballadors, llevat de les taules salarials que s'aplicaran amb efectes de l'1 de gener de l'any 2007
2. La durada del conveni-pacte serà fins el dia 31 de desembre de l'any 2009.
3. Aquest acord es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formulï cap denúncia de revisió o de rescissió amb una antelació mínima d'un mes. També tindrà vigència, mentre s'arribi a un nou acord.

Art. 3r.- Compensació i absorció.

1. Les condicions pactades al present conveni, a la seva entrada en vigor, compensaran i absorbiran en còmput anyal a les ja existents, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen d'aquestes, llevat que les millores que puguin ser acordades per disposicions de dret necessari i, valorades en el seu conjunt, en còmput anyal, fossin superiors a les pactades. Qualsevol acord posterior més favorable, signat entre l'Ajuntament i els delegats de personal, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu.
2. Es respectarà a efectes d'antiguitat i de liquidació de contracte el temps treballat a l'Ajuntament de Sort amb anterioritat a la signatura del conveni.

Art. 4t.- Comissió de Seguiment Paritària.

1. Dins dels 15 dies següents a l'entrada en vigor del present conveni es constituirà una Comissió de Seguiment integrada paritàriament per 3 representants de l'equip de govern i 3 representants dels treballadors/es públics/ques. Es podran elegir membres suplents per cobrir les possibles absències dels membres titulars. Així mateix hi podran assistir, amb veu però sense vot, assessors per cadascuna de les parts.
2. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de control, seguiment, desenvolupament i compliment del conveni.
3. Les normes de funcionament de la Comissió quedaran establertes en la primera reunió que es celebri.

CAPÍTOL 2

JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

Art. 5è.- Jornada de treball

1.- La jornada laboral ordinària serà:

- A) 35 h., en còmput setmanal, per al personal dels serveis d'administració, de dilluns a divendres, de 8 a 15 h.
- B) 37,5 h., en còmput setmanal, per al personal de la brigada, d'octubre a maig, de dilluns a divendres, de 8 a 13 h. i de 15 a 17,30 h.
- C) 35 h., en còmput setmanal, per al personal de la brigada, de juny a setembre, de 8 a 15 h.
- D) En la resta de casos s'acordarà l'horari amb el vist-i-plau de la comissió paritària.

B) HORARIS ESPECÍFICS:

Qualsevol lloc de treball que previ informe de la comissió paritària, es consideri que l'aplicació de l'horari general no s'ajusta a les necessitats del servei, l'horari de treball s'establirà segons les necessitats del servei, mitjançant calendari anual acordat en comissió paritària durant el primer mes de l'any.

2.- El temps de treball es computarà de tal forma que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobarà al seu lloc de treball.

3. Durant la vigència d'aquest conveni, s'estudiarà per la Comissió Paritària el còmput d'hores extres en cada lloc de treball, a l'efecte de procurar que en aquells llocs on calgui sigui incrementada la plantilla.

4. Els empleats als que els hi falti menys de cinc anys per l'edat de jubilació forçosa, podran obtenir, prèvia sol·licitud i informe favorable de l'Ajuntament, la reducció de la jornada laboral fins a la meitat, amb la reducció proporcional de les retribucions

5. Els grups de treballadors que, per raons de servei, realitzin més hores de les establertes de forma habitual o permanent, dins de la legislació vigent, aquestes s'abonaran en concepte de perllongament de jornada.

6. La resta d'hores treballades fora de l'horari establert seran abonades com a hores extres o compensades durant l'any de la jornada laboral, segons pacte establert a tal efecte.

7. Tot el personal acollit en aquest conveni gaudirà de 30 minuts diaris de descans durant la jornada laboral pactat de manera que el servei no quedi desatès. El descans serà comptabilitzat a tots els efectes com a treball efectiu.

Art. 6è.- Organització del treball i obligacions del personal

1. L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions, amb subjecció i d'acord a la normativa vigent, és facultat exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets reconeguts al personal en la normativa legal aplicable.

2. L'organització del treball té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions que es creguin convenientes per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització i aprofitament dels recursos humans i materials.

Aquests canvis no podran implicar cap perjudici dels drets econòmics i professionals dels treballadors. La comissió paritària rebrà la informació que en dret li correspongui i atindrà les qüestions que es puguin originar per a aquestes causes.

3. La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzadora de l'Ajuntament als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb les necessitats de la cobertura i prestació de serveis i atenent al que s'estableixen a la legislació vigent.
4. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per l'esmentada mobilitat, s'hauran de realitzar raonadament, respectant la categoria professional de cada treballador, mantenint en tot moment el sou, antiguitat i complements que se'n derivin.
5. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això, no obstant, quan les necessitats del servei així ho aconsellin, l'Ajuntament podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la de l'afectat, amb els límits temporals que fixa la legislació vigent. En aquest cas tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva que correspongui de conformitat amb la normativa aplicable, inclòs el període de vacances i les baixes, en proporció al temps treballat en la categoria superior, quan aquestes circumstàncies es donin desenvolupant aquesta categoria superior.
6. El treballadors de l'àmbit d'aplicació del conveni, ateses les característiques de servei públic de les seves funcions, estan sotmesos al règim d'incompatibilitat legalment vigent. Tots ells han d'observar discreció i reserva professional en els assumptes que poden conèixer a causa dels seus càrrecs i no utilitzar aquestes dades en benefici propi ni de tercers.
7. L'obligació principal de tots els treballadors de l'Ajuntament es comportar-se sempre de forma diligent, correcta i atenta amb els administrats, amb els seus companys, subordinats, caps i membres del consistori.
8. És la seva obligació complir amb puntualitat el respectiu horari de treball, així com les disposicions que tendeixen a exigir el seu compliment, mantenir el bon ordre i bon estat dels mitjans materials que s'utilitzin en els desenvolupament de la seva feina i complir les obligacions del seu lloc de treball, les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables immediats.
9. L'obligació dels responsables d'àrea, secció i unitat és esforçar-se a facilitar i exigir als seus subordinats el compliment de les seves obligacions, donant-los les instruccions i els ajuts necessaris per tal de mantenir en tot moment l'eficàcia i la cordialitat.

10. A més dels punts citats, són deures dels treballadors tot el que preveu el Reglament de funcionaris de l'Administració local i les normes o les lleis que el modifiquen o el complementen, en especial el Decret 214/1990 de 30 de juliol, pel què s'aprova el Reglament de Personal al servei de les entitats locals, i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre (Llei de la funció pública de la Generalitat de Catalunya), disposicions aquestes d'aplicació supletòria per tot allò no previst en aquest conveni.

Art. 7è.- Vacances

1. El personal de l'Ajuntament de Sort tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei, un total de 26 dies laborables de vacances retribuïdes, o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor, i es gaudiran salvaguardant les necessitats del servei. Les vacances podran gaudir-se fins el 31 de gener de l'any següent.

A aquests efectes no es consideraran dies laborables els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. Cap empleat públic de l'Ajuntament podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. Però se li respectarà el seu gaudiment en un altre període dins del mateix any si succeeix aquesta eventualitat.
3. Per tal de garantir el correcte funcionament del servei, s'elaborarà anyalment el pla de vacances que haurà d'aprovar-se abans del 31 de març, tot i que podrà modificar-se per atendre qüestions o situacions sobrevingudes.
4. Tindran preferència d'elecció del període de vacances el personal amb fills en edat escolar, aquells que el cònjuge o persona amb anàloga relació de convivència treballi. A igualtat de circumstàncies tindrà preferència el treballador de més antiguitat, sense perjudici que es puguin establir d'altres criteris per la fixació de torns i prioritats en les normes internes del lloc de treball.
5. Qualsevol discrepància que es produís en el calendari de vacances el resoldrà la comissió paritària.

Art. 8è.- Calendari laboral

1. En la primera reunió de la Comissió Paritària s'establirà el calendari laboral.
2. Tot el personal tindrà dret a gaudir de 12 dies festius que s'inclouen en el calendari de festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya, més els dos dies de festes locals aprovats per l'Ajuntament de Sort.

CAPITOL 3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Art. 9è.- Selecció de personal i promoció interna

- 1.- La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en el marc del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.
- 2.- Per a la provisió de totes aquelles vacants possibles l'Ajuntament acudirà a la promoció interna, amb preferència sobre les convocatòries lliures.
- 3.- A proposta dels Delegats de Personal Laboral o de la representació sindical dels funcionaris es nomenarà un membre als Tribunals de selecció o de provisió de llocs de treball (concurs, oposició o concurs-oposició) de personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.
- 4.- S'informarà prèviament de totes i cadascuna de les convocatòries als representants del personal.

Art. 10è.- Formació professional

1. La Corporació facilitarà la formació als treballadors/ores. Es crearà una comissió de valoració dels cursos per establir la seva meritació.

2. El personal serà compensat per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació obligatoris com si es tractés de serveis extraordinaris i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula.
3. Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics. Es procurarà ajustar el seu horari , període de vacances, etc.... per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent en la mesura que les necessitats del servei ho permetin

CAPÍTOL 4 RETRIBUCIONS SALARIALS

Art. 11è.- Estructura salarial

1. L'estructura salarial de tots els treballadors al servei de l'Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms seguirà el model establert legalment pels funcionaris públics, que serà:

- 1) Retribucions bàsiques: sou i triennis
- 2) Retribucions complementàries: complement de destinació, complements específics.

2. Les retribucions bàsiques i el complement de destinació dels empleats públics al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per tota la Funció Pública.

Les retribucions complementàries es regiran, així mateix, per criteris de valoració objectiva.

3. Les retribucions seran aprovades com prevegi la legislació vigent, previ informe de la comissió paritària.

A) Complement de destinació.-

En el marc establert en la Resolució de 18 de juny de 1998, de la Secretaria d'Estat per a l'Administració Pública per la qual s'ordena la publicació de l'Acord del Consell de Ministres de 12 de juny de 1998, pel que s'aprova l'Acord Administració - Sindicats sobre ordenació de les retribucions i en virtut del RD 158/96, s'estableix per al personal d'aquest Ajuntament els següents mòduls de complements de destí mínims i màxims

		MÍNIM	MAXIM
GRUP E	NCD	8	14
GRUP D	NCD	10	18
GRUP C	NCD	12	22
GRUP B	NCD	16	26
GRUP A	NCD	20	30

El quadre de llocs de treball en el que es determinarà el nivell de complement de destí de cada lloc de treball està exposat a l'ANNEX de retribucions.

Aquest complement de destinació augmentarà en un nivell cada cinc anys de serveis dels treballadors, comptadors a partir de la data del seu contracte, fins al mòdul màxim del seu grup.

B) Complement específic.

Retribuirà les especials circumstàncies i especificats dels llocs de treball, tal com es preveu en el Reglament de Provisió de Llocs de Treball de l'Administració de l'Estat, aprovat pel RD 364/95 de 10 de març després de la valoració dels llocs de treball aprovada en aquest conveni segons consta en l'ANNEX de retribucions.

Inclourà:

- Responsabilitat
- Incompatibilitat
- Perillositat
- Penositat/Laboriositat
- Especial Preparació Tècnica
- Jornada Partida
- Disponibilitat
- Guàrdies
- Plus per treballar diumenges i festius

Responsabilitat : implica direcció de serveis, projectes o equipaments i comandament de personal

Incompatibilitat : compromís de no dedicació a altres activitats laborals

Perillositat : derivada de les tasques pròpies del servei a desenvolupar

Penositat/Laboriositat : llocs de treball que requereixen especial esforç físic o penositat

Especial Preparació Tècnica : exigeix formació o habilitat específica.

Jornada Partida : quan el temps de treball esta dividit en dues fraccions al dia

Disponibilitat : compren el grau de localització i compareixença, per raó de les circumstàncies, al lloc de treball, sense arribar a esdevenir una guàrdia.

Guàrdies: quan per raó del servei impliqui un temps de resposta màxim de 30 minuts amb un 100% de disponibilitat.

Plus per treballar diumenges i festius

Art 12è.- Paga de compensació

S'estableix una paga de compensació única en concepte de revisió salarial pel cas de que l'índex IPC real més favorable, autonòmic o estatal, anual sigui superior a la previsió fixada pel Govern, corresponent a cada any de vigència del Pacte - Conveni. L'import d'aquesta paga única es calcularà aplicant a les retribucions bàsiques i complementàries la diferència entre l'IPC previst i el IPC real, fent-se efectiva en el mes de febrer de l'any següent.

Art 13è.- Pagues extraordinàries

Seràn dues a l'any, pagaderes els mesos de juny i desembre, cadascuna per import d'una mensualitat de sou, triennis, complement de destinació i específics.

Art. 14è.- Indemnització per raó del servei, renovació permís de conduir

1. Les indemnitzacions per raó del servei (desplaçaments, dietes i altres despeses) seràn les següents:

a) Quilometratge: 0,28 € per quilòmetre.

- b) Dietes: 65 € dieta completa.
- c) Pernocta: es pagarà el rebut corresponent.
- d) Despeses de representació: s'abonarà el rebut corresponent, prèvia autorització de la despesa.

Article 15è- Serveis extraordinaris

1. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual.
2. La realització i el pagament d' hores extraordinàries requereix la justificació de les hores realitzades, desglossades per períodes, tasques realitzades i nombre d'hores per persona
3. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant l'any natural corresponent. S'exclouen d'aquest límit aquelles hores que siguin motivades per urgències pròpies dels serveis públics a prestar per l'Ajuntament, derivades de la necessitat de donar cobertura als mateixos.
4. Es prioritzarà la compensació de les hores, si el servei ho permet, i si cal, la retribució es realitzarà en base a la taula següent:

Grup	Normal	Festius (diumenges i festes calendari laboral)
A	15	18
B	15	18
C	15	18
D	15	18
E	15	18

Compensació 1 h. extra laborable normal: 1,5 h. de festa

Compensació 1 h. extra festiva o nocturna: 2 h. de festa

5. Les hores extraordinàries que es presentin abans del dia 20 de cada mes, s'abonaran en aquell mes, les que es presentin posteriorment s'abonaran el mes següent.

CAPÍTOL 5 LLICÈNCIES I PERMISOS

Art. 16è.- Malaltia, accidents i jubilació

- 1.- Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia o accident laboral es presentarà al Registre General el corresponent volant de baixa mèdica oficial, sense perjudici de comunicar-ho immediatament al responsable del servei. També es presentaran els parts de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà al Registre el dia de la incorporació al treball.
- 2.- Els empleats públics al servei de l'Ajuntament durant el període d'incapacitat temporal (IT) o accident de treball percebran el 100% de les seves retribucions mensuals reals.
- 3.- L'edat de jubilació obligatòria per a tot el personal afectat pel present conveni és de 65 anys, sense perjudici que tot treballador/a pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment que el treballador/a completi els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.
- 4.- L'Ajuntament de Sort es compromet a realitzar contractes de substitució en tots els casos en que el personal voluntàriament sol·liciti acollir-se a la jubilació anticipada.

5. El personal de més de 60 anys o que hagi complert 25 anys de servei actiu a qualsevol administració pública i els últims cinc anys a l'Ajuntament de Sort, que compleixi els requisits legals i decideixi, a partir de la signatura del present Pacte - Conveni, optar per la jubilació anticipada, percebrà una gratificació, d'una sola vegada, corresponent a l'import de 1 mensualitat de totes les retribucions per cada any que l'avanci, amb un màxim de 6 mensualitats.

Art. 17è.- Llicències i permisos retribuïts

- En relació a la conciliació de la vida familiar:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 15 cinc dies.

b) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre dies si és en una altra localitat.

c) Els treballadors amb un fill o filla de menys d'1 any tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball. Aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare són treballadors de la mateixa empresa, només un d'ells pot exercir aquest dret.

d) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

e) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador ha de presentar la sol.licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

f) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes.

g) En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les

retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

h) Les treballadores tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fil o filla a partir del segon. el permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

i) Sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

j) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

k) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

l) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix la lletra o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

m) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

n) En els casos de neixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador o treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. en aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

o) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial o familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat amb necessitat d'una persona que els cuidi, als quals treballadors s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

p) Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

q) La concessió de les reduccions de jornada que s'han mencionat és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

r) S'afavorirà 2 hores de flexibilitat de l'horari laboral, per a tothom, sempre que el servei ho permeti.

Es concediran per les següents causes justificades:

a) 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet. Per la formació de parella estable, s'exigirà en qualsevol cas, la documentació necessària. Es gaudirà dins de l'any natural de l'esdeveniment

b) 2 dies per canvi de domicili i 4 dies, si aquest es produeix fora de la localitat

c) El personal que cursi estudis en centres oficials o homologats tindrà permís per concórrer a exàmens finals o parcials alliberadors. Els dies durant els quals tinguin lloc cal presentar el justificant d'assistència a les proves

d) El temps indispensable per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

e) El personal de l'Ajuntament podrà disposar de 63 h. (o 9 dies) de permís per any treballat en concepte d'assumptes propis sense justificació. Els dies de permís s'hauran de

demanar prèviament per escrit amb una antelació de 72 hores, excepte en casos d'urgència. Es podrà disposar d'aquests dies fins a la primera quinzena de gener del següent any.

f) El temps indispensable per les visites als metges de medicina general i especialistes de l'empleat públic o dels seus familiars de primer grau.

g) Es concediran 8 dies en cas de defunció del cònjuge o un fill.

h) Podran concedir-se llicències per realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, els dies durant els quals tinguin lloc, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta els serveis.

g) Per raó de matrimoni d'un fill/a o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat: un dia si se celebra dins del territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

El silenci administratiu de la petició de les sol·licituds de permisos s'entendrà estimatori.

Art. 18è.- Llicències i permisos no retribuïts i excedències

1.- El personal de l'Ajuntament inclòs dins l'àmbit d'aquest conveni, amb una antiguitat mínima de 2 anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a 6 mesos, cada dos anys, amb dret a reserva del lloc de treball, mantenint-se totes les seves condicions, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei a judici de l'Ajuntament.

2.- El personal tindrà dret a romandre en la situació d'excedència voluntària en els casos i condicions que contempla l'article 86 de la Llei de la funció Pública de Catalunya.

3.- Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

Art. 19è.- Assegurances per responsabilitat civil

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per a tot el personal de l'Ajuntament que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

Art. 20è.- Pòlissa d'assegurances d'accidents

L'Ajuntament farà les gestions pertinents per la contractació d'una pòlissa col·lectiva d'accidents per tots els empleats públics de l'Ajuntament amb un capital per assegurat de 60.000€.

Art. 21è.- Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica dels empleats públics que actuïn com a denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sempre que no siguin causes interposades per l'Ajuntament contra el treballador.

Art. 22è.- Assistència mèdica i revisions mèdiques anuals

1. El personal funcionari i laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de Condicions de Treball/Conveni Col·lectiu, gaudirà d'assistència mèdica de la Seguretat Social al règim general de la qual estarà afiliat.

2. Anualment l'Ajuntament facilitarà al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni-Pacte la realització d'una revisió mèdica a través de la mútua concertada per l'Ajuntament, que tindrà caràcter voluntari i abastarà especialment els aspectes d'incidència.

Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de l'Ajuntament. El resultat serà trames directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. L'Ajuntament podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi i efecte d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències.

Art. 23è.- Uniformitat i Vestuari

Anualment la Comissió Paritària farà un estudi per determinar quins tipus i quantitat de roba de treball es necessària per al desenvolupament dels diferents treballs i es proposarà al regidor de personal la dotació de vestuari pels treballadors/res fixos i temporals que correspongui, la qual es renovarà sempre que sigui necessari.

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats que s'adaptaran a les condicions establertes en la normativa vigent, quan es requereixi que els treballadors/res utilitzin roba de treball o uniforme.

Al personal de la brigada (obres, jardineria i neteja via pública) els serà lliurat el vestuari següent:

- Un anorac.
- Una caçadora.
- Guants quan sigui necessari.
- Dos pantalons d'hivern.
- Dos pantalons d'estiu.
- Dos camises d'hivern.
- Dos camises d'estiu.
- Un parell de sabates d'hivern.
- Un parell de sabates d'estiu.
- Dos jerséis.

Al magatzem municipal hi ha d'haver, a disposició de la brigada d'obres, els recanvis següents: vestits d'aigua, botes d'aigua i guants de protecció.

S'estudiarà futurament un equip uniforme, el qual compensarà la roba detallada en aquest conveni.

Al personal de neteja d'edificis i dependències municipals i personal de l'escola bressol els serà lliurat el vestuari següent:

- Dues bates.

Els delegats de personal participaran en la selecció de les peces per tal que s'adeqüin a les necessitats dels serveis a prestar. Els proveïdors seran assignats per l'equip de Govern, i no es permetrà als beneficiaris la substitució per peces diferents de les prèviament seleccionades.

CAPÍTOL 6 GARANTIES SINDICALS

Art. 24è.- Seguretat, higiene i salut laboral

En aquesta matèria s'aplicarà allò previst en la legislació vigent i en especial el que preveu la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals i el Reglament que desenvolupa aquesta Llei pel que fa referència als serveis de prevenció en l'àmbit de l'Administració Pública.

Art. 25è.- Garanties i facultats dels delegats de personal

Els representants del personal subjecte a aquest conveni, tindran les garanties i facultats següents:

- a) Audiència dels delegats del personal i de Comitè d'Empresa en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es regularà en el procediment disciplinari.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense perjudici del desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professionals, laboral, social i sindical, comunicant-ho prèviament a la Corporació.
- d) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica - professional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació. En el supòsit que es faci necessària la modificació de les condicions de treball estarà a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Es reconeix el dret d'audiència a tots els Delegats de Personal que hagin d'ésser traslladats per necessitats del Servei o raons organitzaves. L'esmentada garantia s'estendrà a un any després del cessament efectiu del càrrec sindical.

- e) Disponibilitat de fins a un nombre de 15 hores mensuals o les que correspongui d'acord amb la normativa laboral de la seva jornada laboral sense disminució de la seva retribució, per l'exercici de les seves funcions sindicals.

Els Delegats de Personal tindran la facultat d'acumular les hores sindicals entre ells. Les hores sindicals podran gaudir-se per trimestres. Les acumulacions hauran de comunicar-se a l'òrgan que ostenti la direcció de personal.

Art. 26è.- Mitjans materials

L'Ajuntament facilitarà als Delegats de Personal el local i l'utilització dels mitjans materials necessaris per al degut compliment de les seves funcions.

Art. 27è.- Negociació col·lectiva i comissió de seguiment paritària

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal, a l'igual que les hores dedicades a les reunions de la Comissió de Seguiment i/o reunions del Comitè de Salut Laboral.

Art.28è.- Assemblees de treball

Els treballadors disposaran de les hores necessàries dintre de la jornada de treball, fins un màxim de 30 anuals, per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. En cap cas el gaudir d'aquestes hores podrà pertorbar el bon funcionament dels serveis de l'Ajuntament.

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a la Corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació i es comunicaran així mateix l'ordre de la celebració, havent d'acomplir els demés requisits establerts a

l'article 43 de la Llei 9/87 de 12 de juny d'òrgans de representació i participació del personal al servei de les Administracions Públiques.

Art.29è.- Acció sindical

Als representants sindicals que s'hagin de desplaçar per a complir les funcions de representació sindical, se'ls abonarà les despeses de pernocta, manutenció i quilometratge.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

El present Pacte - Conveni es prorrogarà anualment si no hi ha denúncia de les parts un mes abans de la seva finalització. No obstant això, en el cas de pròrroga automàtica, totes les quanties salarials, indemnitzacions per raó de servei i pòlissa d'assegurances..., seran incrementades d'acord amb l'IPC real.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

El contingut d'aquest Conveni/pacte, ho serà sense perjudici de l'aplicació de la legislació vigent que pugui modificar-ne el mateix, i especialment les Lleis de Pressupostos anuals.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Per a la seva validesa el present Conveni/pacte haurà de ser aprovat pel Ple de la Corporació i signat per la representació de l'Ajuntament i la dels treballadors.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA

En cas de dubte pel que fa a la interpretació del present conveni, es prendrà de referència el conveni de treballadors al servei de la Generalitat de Catalunya, i en el seu defectes, els convenis específics del sector.

***Diligència** del Secretari de l'Ajuntament de Sort, per a fer constar que el text del present Conveni-pacte del personal de l'Ajuntament de Sort i la seva signatura ha estat aprovada pel Ple de l'Ajuntament de Sort en sessió de 10 de maig de 2007.*

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.